

KEX



รายงานความยั่งยืนประจำปี 2567

สารบัญ

204 เกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

205 นโยบายความยั่งยืนของ KEX

206 ห่วงโซ่คุณค่าและผู้มีส่วนได้เสียหลักของ KEX

207 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

211 การประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญ

212 ประเด็นที่มีนัยสำคัญ

213 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

214 การตอบสนอง ของ KEX ต่อ เป้าหมายของโลก ด้วยกลยุทธ์ 6 ด้าน	215	โครงสร้างคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
	216	เศรษฐกิจสีเขียว
	219	การพัฒนาบุคลากร
	225	การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ
	230	คุณภาพการให้บริการและการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า
	232	การจัดการนวัตกรรม
	233	ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

237 สถิติผลการดำเนินงานที่ยั่งยืน



เกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

(GRI 2-2)

รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2567 ได้ถูกจัดทำตามมาตรฐาน GRI Standard : Core option เพื่อนำเสนอให้เห็นถึงการดำเนินงานอย่างมุ่งมั่นของ KEX ในเรื่องการนำเอาบริบทของแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจในทุกแง่มุม ตั้งแต่การเปิดรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้เสียหลัก การนำเสนอสินค้าและบริการ และโซลูชันที่ตอบโจทย์การใช้งานของลูกค้า การเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทุกรูปแบบ และความพยายามผลักดันให้เกิดระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green economy) ขึ้นในประเทศไทย โดยใช้จุดแข็งของการเป็นผู้นำในตลาดขนส่งพัสดุด่วน

ประเด็นที่มีนัยสำคัญและแนวทางการบริหารจัดการที่ถูกเปิดเผยไว้ในรายงานฉบับนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจและกลยุทธ์ที่บริษัทให้ความสำคัญในอีก 3 - 5 ปี นอกจากนี้ การเปิดเผยผลการดำเนินงานในเรื่องที่สำคัญ ๆ ด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้ชี้ให้เห็นถึงการนำหลักสากล 10 ประการของ UN Global Compact มาประยุกต์ใช้

ขอบเขตที่นำเสนอในรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2567 ครอบคลุมผลการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท เคอีเอ็กซ์ เอ็กซ์เพรส เซอร์วิส จำกัด และบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส เบทาโกร จำกัด ซึ่งทั้งหมดครอบคลุมร้อยละ 100 ของรายได้ของกลุ่มบริษัท โดยรอบเวลาของการจัดทำรายงาน คือ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึง วันที่ 31 ธันวาคม 2567

ช่องทางสำหรับการติดต่อสอบถาม

(GRI 2-3)

คณะทำงานด้านความยั่งยืน

บริษัท เคอีเอ็กซ์ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่: เลขที่ 89 อาคารเจ้าพระยา ชั้น 9 ห้อง 906 ซอยวัดสวนพลู ถนนเจริญกรุง
แขวงบางรัก เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500

อีเมล: company.secretary@kex-express.com



นโยบายความยั่งยืนของ KEX

KEX มุ่งมั่นบูรณาการแนวทางด้านความยั่งยืนกับการดำเนินธุรกิจหลัก โดยให้ความสำคัญกับมิติความยั่งยืน 3 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environment, Social and Governance: ESG) เพื่อสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสียและสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

KEX มุ่งดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศไทยในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2065 โดยมีมาตรการและแผนปฏิบัติการที่เข้มงวดภายใต้นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งการบริหารจัดการของเสีย การปรับปรุงเส้นทางขนส่ง การใช้พลังงานหมุนเวียน และการนำยานยนต์ไฟฟ้า (EVs) มาใช้ นอกจากนี้ KEX ยังตั้งเป้าหมายให้บรรลุ 100% บรรลุเกณฑ์ที่ยั่งยืน และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนลง 10% ภายในปี 2026

แนวทางการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ

- เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy): KEX กำหนดนโยบายการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในระดับกลุ่ม โดยเน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ลดของเสีย ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม สนับสนุนนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม และจัดฝึกอบรมพนักงานเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม
- การนำยานยนต์ไฟฟ้ามาใช้: KEX ได้ทดลองใช้รถจักรยานยนต์ไฟฟ้าสำหรับการจัดส่งพัสดุในกรุงเทพฯ เพื่อศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานและความน่าเชื่อถือ ผลการทดสอบพบว่า สามารถลดการปล่อยก๊าซ CO₂ ได้ประมาณ 0.84 ตันต่อคันภายในระยะเวลา 3 เดือน
- การปรับปรุงเส้นทางขนส่ง: KEX ใช้ระบบวางแผนเส้นทางด้วย GPS เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่ง ลดการใช้น้ำมัน พร้อมกำหนดนโยบายการเดินทางที่ช่วยลดจำนวนเที่ยวเปล่ากลับศูนย์กระจายสินค้า
- บรรจุภัณฑ์ที่ยั่งยืน: กล่องพัสดุของ KEX ทุกกล่องผลิตจากวัสดุรีไซเคิล 100% และถุงพลาสติกผลิตจากพลาสติกรีไซเคิล บริษัทกำลังศึกษาการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้มีความทนทานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมยิ่งขึ้น

ความรับผิดชอบต่อสังคม

KEX ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะพนักงานในทุกระดับ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเติบโตของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวผ่านโครงการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน โดยตั้งเป้าหมายเพิ่มดัชนีความผูกพันของพนักงานให้ถึง 80% และเพิ่มสัดส่วนพนักงานภายในที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้น 30%

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

KEX มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการให้บริการและการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าผ่านแนวทางที่ให้ความสำคัญกับลูกค้าบริษัทส่งเสริมวัฒนธรรมผ่านการลงทุนในงานวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และครอบคลุมทุกกลุ่มในสังคม นอกจากนี้ KEX ยังให้ความสำคัญกับระบบบริหารจัดการข้อมูลที่ปลอดภัย ป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล โดยตั้งเป้าหมายให้การรั่วไหลของข้อมูลเป็น “ศูนย์”

ด้วยการดำเนินงานด้านความยั่งยืนเหล่านี้ KEX ตั้งเป้าที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกต่ออนาคตของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ พร้อมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนระดับโลกและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

ห่วงโซ่คุณค่าและผู้มีส่วนได้เสียหลักของ KEX



การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

ประเด็นที่ให้ความสนใจ/ คาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม/ ความถี่	การตอบสนองของบริษัท
 ผู้มีส่วนได้เสีย: 1. ลูกค้า		
บริการที่มีคุณภาพและการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า - บริการที่มีคุณภาพในราคาที่เป็นธรรม - การจัดส่งพัสดุตรงเวลา ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล ให้บริการพร้อมปกป้องข้อมูลส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้า การบริหารจัดการแบรนด์ ให้บริการที่มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ	- การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า - การสำรวจความผูกพันของลูกค้า - ช่องทางติดต่อผ่าน Call Center 1217 - ช่องทางการร้องเรียน เช่น เลขาธุรการบริษัท หรือ คณะกรรมการตรวจสอบทางอีเมล	- ปรับโครงสร้างราคา พร้อมรักษาคุณภาพการบริการ - กำหนดให้ตัวชี้วัดองค์กรต้องมีเรื่องคุณภาพการจัดส่ง - จัดตั้งทีมงานตรวจสอบหน้างานเพื่อสุ่มตรวจความพึงพอใจของลูกค้าต่อคุณภาพการให้บริการและการขนส่งของพนักงาน - จัดตั้ง Control room เพื่อกำกับดูแลการปฏิบัติงานหน้างาน เปิดตัว KEX Club โปรแกรมสิทธิพิเศษสำหรับลูกค้า - จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานขับรถและพนักงานจัดส่งสินค้าทั้งผู้ชายและผู้หญิงในเรื่องคุณภาพการบริการ - สื่อสาร เปิดเผย และโฆษณาสินค้าและบริการอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรงไปตรงมาและครบถ้วน - ลงทุนในอุปกรณ์การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อปกป้องข้อมูลของลูกค้า
 ผู้มีส่วนได้เสีย: 2. พนักงาน		
การบริหารทรัพยากรบุคคล - การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน - ค่าตอบแทนที่จูงใจและแข่งขันได้เมื่อเทียบกับผู้อื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน - ค่าตอบแทนและสวัสดิการ - การสื่อสาร 2 ทางกับผู้บริหารระดับสูง สิทธิมนุษยชน - การปฏิบัติที่เป็นธรรม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชน	- สำรวจความผูกพันพนักงาน - CEO Townhall - สายงานบริการทรัพยากรบุคคล - คณะกรรมการสวัสดิการ - ช่องทางการร้องเรียน เช่น เคจีเอ็กซ์ นกหวีด เคจีเอ็กซ์ไปสส์	- เปิดตัวการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทุกระดับ - สอบทานและปรับปรุงนโยบายการพัฒนาบุคคลกรให้เป็นปัจจุบัน - จัดให้มีการฝึกอบรมภาคบังคับเรื่องจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับพนักงานทุกราย - จัดโครงสร้างสายงานบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ โดยกำหนดให้มีทีมงานที่ดูแลรับผิดชอบเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์พนักงานเป็นการเฉพาะ

ประเด็นที่ให้ความสนใจ/ คาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม/ ความที่	การตอบสนองของบริษัท
การดึงดูดและรักษาพนักงาน - ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน - จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย ความหลากหลายและการมีส่วนร่วม - เคารพในความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล		- ส่งเสริมให้มี CEO Townhall เป็นช่องทางการสื่อสารหลักระหว่างประธานเจ้าหน้าที่บริหารและพนักงาน - สอบทานและปรับปรุงโครงการ Management Association ตั้งแต่การวางแผนการพัฒนาและโครงสร้างค่าตอบแทน เพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความสามารถ



ผู้มีส่วนได้เสีย: 3. ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมธุรกิจ - การเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใส - การมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี การจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ - ดำเนินธุรกิจภายใต้ความเสี่ยงที่เหมาะสม ความเติบโตและการปฏิบัติงานทางธุรกิจ - การเติบโตทางธุรกิจและการปฏิบัติงานที่ดี - ความเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน การจัดการนวัตกรรม - คิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน	- แบบ 56-1 One Report - จัดประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี - จัดทำคำอธิบายและวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ MD&A ทุกไตรมาส - Website สำหรับนักลงทุนสัมพันธ์ - SET company snapshot - กิจกรรมของตลาดหลักทรัพย์ เช่น Opportunity Day, Thailand Focus - กิจกรรมของบริษัท เช่น ประชุมนักวิเคราะห์ Road show ของบริษัท - การจัดการความเสี่ยงเพื่อขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืน	- จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใส - ดำเนินธุรกิจตามหลักการบริหารความเสี่ยงและการกำกับดูแลกิจการที่ดี - ปรับปรุง Website Investor Relation ด้วยข้อมูลที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม
---	--	---



ผู้มีส่วนได้เสีย: 4. ชุมชนและสังคม

การมีส่วนร่วมของชุมชน - โอกาสในการเข้าทำงานกับบริษัท - ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กลยุทธ์ในด้านพลังงานและสภาพอากาศ - ลดการใช้เชื้อเพลิง - ลดการปล่อยคาร์บอน	- การสำรวจความต้องการและความคาดหวังของชุมชน - หน่วยงานอาสาสมัคร ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม - การสร้างเครือข่ายและจัดทำโครงการร่วมกับภาครัฐ - ช่องทางการร้องเรียนผ่านคณะกรรมการตรวจสอบหรือเลขาธิการบริษัท	- เปิดโอกาสเข้าร่วมงานกับบริษัทอย่างเท่าเทียม - จัดกิจกรรมให้ความรู้และนิทรรศการวันนัดพบแรงงานตามมหาวิทยาลัยชั้นนำ เพื่อให้ความรู้ในการสมัครงานและเปิดโอกาสให้สามารถเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของเรา
--	--	--

ประเด็นที่ให้ความสนใจ/ คาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม/ ความที่	การตอบสนองของบริษัท
เศรษฐกิจหมุนเวียนและการจัดการขยะ การจัดการขยะอย่างเหมาะสม	- เพิ่มประสิทธิภาพโดยการเลือกเส้นทางใหม่ - ใช้วัสดุรีไซเคิล	- จัดตั้งหน่วยงานอาสาสมัคร คัดแยกขยะและสิ่งแวดล้อมทั้งระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อรับผิดชอบเรื่องชุมชนสัมพันธ์กับชุมชนรอบศูนย์คัดแยกขยะและศูนย์กระจายสินค้า - ร่วมงานกับภาครัฐเพื่อสนับสนุนโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมและชุมชนและโครงการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง - ประกอบกิจการด้วยความรอบคอบและเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง



ผู้มีส่วนได้เสีย: 5. สถาบันการเงิน

บรรษัทภิบาลและจริยธรรมธุรกิจ

- ดำเนินธุรกิจตามหลักการทำกับคู่แ
- กิจการที่ดี
- ชำระหนี้ตามกำหนดเวลา
- ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน

การจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ

- ดำเนินธุรกิจภายใต้ความเสี่ยงที่เหมาะสม

ความเติบโตและการปฏิบัติงานทางธุรกิจ

- มีผลการดำเนินงานที่ดีและเติบโต
- สร้างการเติบโตของธุรกิจต่อเนื่องและยั่งยืน

- แบบ 56-1 One Report
- จัดทำคำอธิบายและวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (MD&A) ทุกไตรมาส
- จัดทำ Website สำหรับ นักลงทุนสัมพันธ์

- ดำเนินธุรกิจตามหลักการบริหารความเสี่ยงและการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใส



ผู้มีส่วนได้เสีย: 6. พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า และผู้รับจ้างช่วง

การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

- การจับมือเพื่อสร้างโซลูชันด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับการจัดส่งพัสดุต้น

บรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจ

- การปฏิบัติและการให้คำตอบแทนอย่างเท่าเทียม
- การเป็นหุ้นส่วนธุรกิจที่สำเร็จไปด้วยกัน

- การสำรวจความพึงพอใจของคู่ค้า
- การประจักษ์ร่วมกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ
- ตัวแทนบริษัท
- ช่องทางการร้องเรียนผ่านคณะกรรมการตรวจสอบ หรือ เลขานุการบริษัท

- กำกับดูแลให้มีการจัดซื้อ/จัดจ้างตามจรรยาบรรณคู่ค้า และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับคู่ค้า
- สนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมของธุรกิจเพื่อสังคมและผู้ผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- จัดตั้งช่องทางการสื่อสารและฝึกอบรมจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ

ประเด็นที่ให้ความสนใจ/ คาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม/ ความที่	การตอบสนองของบริษัท
ความปลอดภัยในการทำงาน - จัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยให้กับพันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า และผู้รับจ้างช่วง สิทธิมนุษยชน - การปฏิบัติที่เป็นธรรม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชน		- จัดทำแผนพัฒนาความยั่งยืนและแนวทางการดำเนินการ โดยพิจารณาถึงการทำงานร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจและคู่ค้าเพื่อให้เติบโตไปด้วยกันในระยะยาว - มอบหมายให้ทีมงานดูแลลูกค้าองค์กรและทีมงานจัดซื้อดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อสรรหาพันธมิตรผู้ให้บริการรถไฟฟ้าเพื่อการขนส่งและผู้สร้างโซลูชันด้านการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในการจัดการส่งพัสดุภัณฑ์



ผู้มีส่วนได้เสีย: 7. หน่วยงานราชการ

บริษัทกับบาล และจริยธรรมธุรกิจ

- การปฏิบัติตามกฎหมาย

- หน่วยงานกฎหมายและกำกับดูแลการปฏิบัติงาน
- การประชุมร่วมกับตัวแทนบริษัท
- แบบ 56-1 One Report
- ช่องทางการร้องเรียนผ่านคณะกรรมการตรวจสอบ หรือ เลขานุการบริษัท

- จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะเพื่อกำกับดูแลเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมายการต่อต้านการคอร์รัปชัน และการต่อสัญญา
- บริหารจัดการความสัมพันธ์กับภาครัฐ
- เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรงไปตรงมาและครบถ้วน



การประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญ



ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็น

การระบุประเด็นต่างๆ จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของ KEX ในระยะยาว โดยการวิเคราะห์ทิศทางธุรกิจ ความเสี่ยงและโอกาส ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการตลาด การเปลี่ยนแปลงเชิงสังคม ความคาดหวังของพนักงาน และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินงานของ KEX ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว หลังจากที่ยกตัวอย่างประเด็นได้แล้ว จะถูกนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นดังกล่าว



ขั้นตอนที่ 2 การจัดลำดับความสำคัญ

คณะกรรมการบริหารมีบทบาทสำคัญในการทบทวนและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสำคัญที่อยู่ในรายการที่ทีมผู้บริหารเสนอ ในการจัดลำดับความสำคัญคณะกรรมการบริหารจะประเมินประเด็นที่ได้รับการคัดเลือก โดยพิจารณาผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย และปัจจัยอื่นที่ทีมผู้บริหารนำเสนอ จากกระบวนการประเมินนี้ คณะกรรมการบริหารจะจัดลำดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ เป็นระดับสูง กลาง และต่ำ โดยอ้างอิงจากสองมิติหลัก ได้แก่ มุมมองของผู้มีส่วนได้เสีย (ประเด็นสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจและความคาดหวังต่อ KEX) และมุมมองของ KEX (ผลกระทบต่อธุรกิจ)



ขั้นตอนที่ 3 การทวนสอบประเด็นที่มีนัยสำคัญ

คณะทำงานด้านความยั่งยืน นำโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการเงินและบัญชีเป็นผู้ตรวจสอบผลลัพธ์จากขั้นตอนที่ 2 เป็นลำดับแรก เพื่อให้มั่นใจว่า มีความสอดคล้องกันระหว่างมุมมองของคณะกรรมการบริหาร ทีมผู้บริหาร และผลการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย จากนั้นผู้ตรวจสอบอิสระภายนอกจะได้รับเชิญให้ทำการตรวจสอบเพิ่มเติมเพื่อยืนยันความถูกต้องของกระบวนการและผลลัพธ์ รวมถึงความครบถ้วนของข้อมูลและเมตริกซ์ด้านสาระสำคัญ

เมื่อกระบวนการเสร็จสิ้น คณะกรรมการบริหารจะนำเสนอประเด็นสำคัญและเมตริกซ์ด้านสาระสำคัญเพื่อขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท พร้อมกับข้อผูกพันในการเสนอเป้าหมายและแผนดำเนินงานระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป ลำดับถัดไป คณะกรรมการบริหารจะนำเสนอประเด็นที่มีนัยสำคัญ และ Materiality matrix ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ เพื่อที่จะกลับไปจัดทำคำมั่นสัญญา เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

ประเด็นที่มีนัยสำคัญ

เศรษฐกิจ	สิ่งแวดล้อม
1. การกำกับดูแลกิจการที่ดีและบรรษัทภิบาลในการทำธุรกิจ 2. การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ 3. คุณภาพการให้บริการและการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า 4. การบริหารแบรนด์ 5. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน 6. การจัดการนวัตกรรม 7. การเติบโตทางธุรกิจและผลประกอบการ 8. ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลด้านสิ่งแวดล้อม	9. กลยุทธ์ด้านพลังงานและการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ 10. การใช้ทรัพยากรหมุนเวียนและการจัดการขยะ
	สังคม
	11. สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน 12. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 13. การพัฒนาบุคลากร 14. สิทธิมนุษยชน 15. การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ 16. การมีส่วนร่วมและการยอมรับความหลากหลายในสถานประกอบการ

Matrix แสดงประเด็นที่มีนัยสำคัญ

สูง	ผลกระทบต่อนักลงทุนได้เสีย	ผลกระทบต่อธุรกิจ			
		ต่ำ			สูง
ต่ำ				1 9 10	3 4 7 8
		12 16	11 13 14	5 15	
			2	6	

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

(The Sustainable Development Goals: SDGs)

SDGs	การตอบสนองของ KEX ต่อ SDG	หัวข้อ
	ดำเนินการปรับใช้การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดย ซึ่งดำเนินการโดยทีมพัฒนาบุคลากร โดยการก่อตั้ง มหาวิทยาลัย Kerry ที่เสนอหลักสูตรพัฒนาความเป็นผู้นำ การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน และการพัฒนาทักษะการจัดการ	- การพัฒนาบุคลากร - การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ
	ดำเนินธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณบริษัท	- คุณภาพการให้บริการ และการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า - การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ
	ยังคงลงทุนกับเทคโนโลยีภายในบริษัท เช่น เทคโนโลยีที่เลียนแบบได้ ยาก เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา นอกจากนี้ KEX ยังคงลงทุนกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลของลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน	- การบริหารจัดการนวัตกรรม - ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล
	ใช้วัสดุรีไซเคิล 70% สำหรับกล่องและกระเป๋าสะพายของ และใช้วัสดุรีไซเคิล 100% สำหรับซองจดหมาย	เศรษฐกิจสีเขียว
	ลดการปล่อยคาร์บอนโดยการจัดสรรเส้นทางอย่างเหมาะสมและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ	เศรษฐกิจสีเขียว

การตอบสนองของ KEX ของต่อเป้าหมายของโลกด้วยกลยุทธ์ 6 ด้าน

กลยุทธ์ 6 ด้าน



ด้านสิ่งแวดล้อม

เศรษฐกิจสีเขียว

มุ่งสู่ความท้าทายระดับโลก วางเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี 2593



ด้านสังคม

การพัฒนาบุคลากร

เพิ่มพูนความรู้และทักษะให้บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับต่อการสืบทอดตำแหน่ง และการปรับเปลี่ยนตำแหน่งภายในองค์กร ให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจและความต้องการในอนาคต

การดึงดูดและรักษามูลค่าที่มีความสามารถ

สร้างบุคลากรที่มีความสามารถซึ่งเหมาะสมกับเป้าหมายทางธุรกิจและการขับเคลื่อนในอนาคต และสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้



ด้านเศรษฐกิจ

คุณภาพการให้บริการ และการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มคุณภาพการบริการและการบริหารความสัมพันธ์ของลูกค้าโดยยึดความต้องการของลูกค้าเป็นหัวใจหลักในการปรับเปลี่ยนงานบริการ

การจัดการนวัตกรรม

ขับเคลื่อนนวัตกรรมผ่านการลงทุน การวิจัยและพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับประสบการณ์ที่ดี เข้าถึงความสะดวกสบาย และตอบโจทย์คนทุกกลุ่มในสังคม

ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

กำกับดูแลให้ระบบเก็บข้อมูลมีความปลอดภัย พร้อมยกระดับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและระบบการทำงานภายในให้มีความปลอดภัยสูงสุดเพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล

เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ 6 ด้าน ให้สำเร็จ บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าของสายงานหลัก และให้รายงานตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการลงทุน



ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนตามแผนกลยุทธ์ 6 ด้าน บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานด้านความยั่งยืน ซึ่งรายงานตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการเงินและบัญชี และคณะทำงานประกอบด้วยหัวหน้าแผนกของแต่ละหน้าที่ธุรกิจหลัก

โครงสร้างคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บทบาทหน้าที่	
คณะกรรมการบริษัท	- พิจารณาอนุมัติกลยุทธ์ นโยบาย และเป้าหมายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน - กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและกลยุทธ์ที่ได้กำหนด - พิจารณาอนุมัติงบประมาณเพื่อใช้ในโครงการทางด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
คณะกรรมการบริหาร	- พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อไปบรรจุ เป้าหมายซึ่งคณะกรรมการบริษัทกำหนด - ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายจัดการในการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน - กำกับดูแลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	- เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และประสานงานกับทีมบริหารและคณะทำงานด้านการ พัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างและผนวกกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัท - สอบถามและทำให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านการ พัฒนาอย่างยั่งยืน - กำกับดูแลการดำเนินงานตามแผนและโครงการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อให้มั่นใจว่าเป้าหมายที่วางไว้จะสำเร็จ
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สายงานการเงินและบัญชี	- เป็นผู้นำคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในการวิเคราะห์และพัฒนา กลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน และเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ของบริษัท - เป็นผู้นำคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในการรายงานคณะกรรมการ บริษัทและทีมบริหาร ให้รับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ความสามารถในการแข่งขัน และกลยุทธ์ทางธุรกิจ - ให้คำปรึกษาคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและทำให้มั่นใจว่าความสามารถของบุคลากรในคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถตอบ โจทย์ความต้องการของบริษัทในการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงานและ ขอบเขตหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ - จัดสรรให้งบประมาณและบุคลากรที่ดูแลเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีความ เพียงพอ - รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการบริษัทรับ ทราบอย่างสม่ำเสมอ
คณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สายงานการเงินและบัญชี เป็นประธาน และคณะทำงานประกอบด้วยผู้บริหารของทุกสายงาน	- ร่างกลยุทธ์และนโยบายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อเสนอต่อฝ่ายจัดการ และคณะกรรมการบริหารให้อนุมัติ - ทวนสอบนโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัทเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้มีการปฏิบัติ ตามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ - สนับสนุนหน่วยงานภายในในการคิดแผนการดำเนินงานและโครงการด้านการ พัฒนาอย่างยั่งยืน - รายงานคณะกรรมการบริษัทและทีมบริหารให้รับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำเนิน ธุรกิจของบริษัท ความสามารถในการแข่งขัน และกลยุทธ์ทางธุรกิจ - สื่อสารและทำให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้โดยคำนึงถึงบริบททางด้านความยั่งยืนอยู่เสมอ - จัดเตรียมรายงานประจำปีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลด้านการ พัฒนาอย่างยั่งยืน - ติดตามการเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและรายงาน ประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการลงทุน ฝ่ายจัดการ และคณะกรรมการบริษัทรับทราบ - จัดทำรายงานผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับแผนและเป้าหมายที่กำหนดและนำ เสนอให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการลงทุนและประธานเจ้าหน้าที่ บริหารรับทราบอย่างสม่ำเสมอ

เศรษฐกิจสีเขียว



คำมั่นสัญญา

ปรับปรุงกิจกรรมทางธุรกิจของเราให้สอดคล้องกับความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการบรรลุ Net Zero หรือการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ โดยการคิดแยกแยะ การวางแผนเส้นทาง และการใช้พลังงานหมุนเวียน

นโยบาย GRI404

นโยบายการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมระดับองค์กรครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. บริษัทได้จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะที่มีหน้าที่ติดตามและดูแลให้บริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบทางด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดำเนินการต่างๆ ที่ทำให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายทางด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดได้
2. บริษัทให้ความสำคัญต่อการรักษาทรัพยากรธรรมชาติการลดหย่อนจากการดำเนินงานอาชีพะพลาศติจากบรรจุภัณฑ์โดยส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยของชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อมผ่านการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานและระบบการควบคุมที่ดีส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องดังกล่าวโดยบริษัทควรสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติด้วย
3. บริษัทต้องทำให้มั่นใจว่าการกำจัดขยะทั้งที่เป็นขยะอันตรายและขยะไม่อันตราย โดยมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสมเป็นไปตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. บริษัทสนับสนุนวัฒนธรรมการดำเนินงานที่ช่วยยกระดับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
5. บริษัทฝึกอบรมและให้ความรู้พนักงานเพื่อช่วยสร้างความตระหนักด้านการสิ่งแวดล้อม

การตอบสนองของ KEX ในเรื่องเศรษฐกิจสีเขียว



การจัดการเส้นทางการขนส่งและการวางแผนการการจัดส่งสินค้า

GRI 302

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความยั่งยืน KEX ได้นำเทคโนโลยีการวางแผนเส้นทางและการตรวจสอบขั้นสูงมาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 โดยมุ่งเน้นไปที่กองยานพาหนะขนส่งข้ามจังหวัดแบบ 6 ล้อ สิ่งนี้ได้นำไปสู่การใช้ประโยชน์จากยานพาหนะที่เหมาะสมที่สุด ลดระยะทางการขนส่ง และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ในขณะเดียวกัน KEX ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยบังคับใช้การจำกัดความเร็ว 80 กิโลเมตรต่อชั่วโมง การฝึกอบรมก่อนเริ่มงานอย่างครอบคลุม และการตรวจสอบเสฟติดประจำวัน การไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษทางวินัย



บรรจุภัณฑ์สีเขียว

GRI 305

นับแต่ปี 2566 บริษัทใช้วัสดุรีไซเคิลสำหรับบรรจุภัณฑ์ทุกชั้นของ KEX อย่างต่อเนื่อง ซึ่งบรรจุภัณฑ์ทุกชั้นของ KEX สามารถรีไซเคิลได้ (recycle) เนื่องด้วยปริมาณการขนส่งสูงกว่า 1 ล้านชิ้นต่อวัน เป้าหมายของการใช้บรรจุภัณฑ์ที่รักษ์โลก (Eco-friendly) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สามารถมั่นใจได้ว่าการส่งมอบพัสดุส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

บรรจุภัณฑ์หลายประเภทของ KEX ซึ่งรวมถึงกล่องขาว ซองพลาสติก กล่องผลไม้ และกล่องต้นไม้ ผลิตจากวัสดุรีไซเคิลร้อยละ 70 เพื่อลดการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ในการผลิตน้อยลง นอกจากนี้ แต่ละบรรจุภัณฑ์มีความคงทนสูงเพื่อปกป้องภายในพัสดุจากการกระแทกกระหว่างขนส่งได้ ทำให้ผู้ส่งสินค้าและผู้รับสินค้าสามารถมั่นใจได้ว่าพัสดุจะถูกส่งมอบถึงมือได้อย่างปลอดภัยในบรรจุภัณฑ์ที่รักษ์โลก



แคมเปญการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

GRI 302, GRI 305

บริษัทมุ่งมั่นการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพผ่านแคมเปญการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างเหมาะสม

แคมเปญนี้ประกอบด้วย 4 วิธีในการประหยัดพลังงาน

1. ปิดแอร์ปิดไฟทุกครั้งเมื่อไม่ได้ใช้งาน
2. ปิดคอมพิวเตอร์ช่วงพักเที่ยงและหลังใช้งาน
3. ใช้กระดาษรีไซเคิลและงดการพริ้นต์สีหากไม่จำเป็น
4. ใช้น้ำอย่างประหยัด

ผลการดำเนินงาน

GRI 302, GRI 303, GRI 305, GRI 306

	หน่วย	2565	2566	2567
การใช้ไฟฟ้า	กิโลวัตต์-ชั่วโมง	36,329,891	21,566,323	26,295,261.56
การใช้น้ำ	ลูกบาศก์เมตร	396,359	290,769	242,802.41
ของเสียไม่อันตราย	ตัน	142	N.A	N.A
ของเสียอันตราย	ตัน	42	N.A	N.A
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (scope 1)	กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	394,049	238,544.57	N.A
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (scope 2)	กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	18,161.31	13,941.29	N.A
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ (scope 3)	กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	324,707.24	259,133.64	N.A
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของคู่ค้ารายหลักที่ได้รับการอบรมเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของคู่ค้ารายหลักที่ถูกประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัท	ร้อยละ	100	100	100

การพัฒนาบุคลากร



คำมั่นสัญญา

พัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับด้วยการวางแผนให้บุคลากรเหล่านั้นมีศักยภาพความสามารถและความเชี่ยวชาญอันสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และทิศทางธุรกิจที่ได้กำหนดไว้

นโยบาย

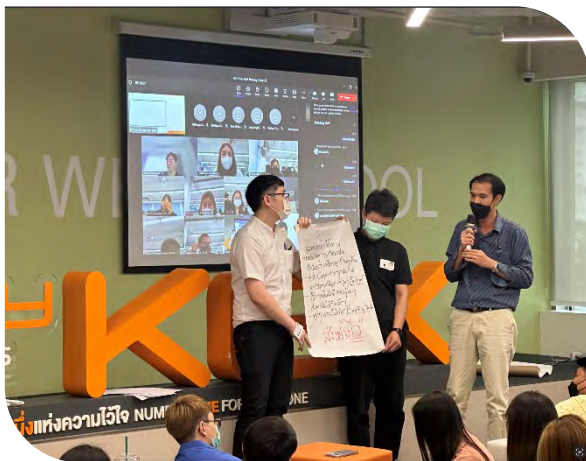
บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเองที่เน้นเพียงการจ้างบุคลากรจำนวนมากช่วงปีที่ผ่านมา บริษัทได้ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรโดยอิงกับเงื่อนไขทางธุรกิจในปัจจุบันและทิศทางธุรกิจในอนาคตแผนทรัพยากรบุคคลมีบทบาทในการระบุนความสามารถของบุคลากรแต่ละคนแล้วกำหนดเป้าหมายพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมตามสายงานให้แก่บุคลากรเหล่านั้น

การตอบสนองต่อการพัฒนาบุคลากร



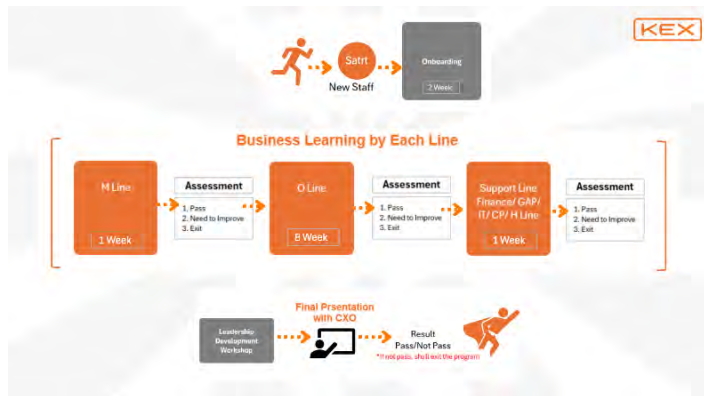
KEX Orientation Program and Company Culture Workshop

KEX Ready หรือหลักสูตรปฐมนิเทศนี้จะช่วยให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้าสู่องค์กร เข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยม และแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพ เน้นสื่อสารในส่วนเนื้อหาที่เป็นประโยชน์กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการใช้ระบบต่าง ๆ ในการทำงาน สวัสดิการ และกฎระเบียบ รวมถึงช่องทางการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เริ่มต้นงานได้อย่างมั่นใจและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร



หลักสูตรพัฒนาหัวหน้างานรุ่นใหม่ Operation Leaders and Operation Trainees

หลักสูตรนี้ออกแบบมาเพื่อพัฒนา หัวหน้างานหรือที่เราเรียกว่า HODC ให้มีทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เรียนรู้แนวทางการทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนพัฒนากิจกรรมการเป็นผู้นำในสภาพแวดล้อมที่ต้องการความเร็วและแม่นยำ ผู้เข้าร่วมจะได้ฝึกฝน การวางแผนงาน การบริหารทีม การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการตัดสินใจอย่างมืออาชีพ เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานและส่งเสริมบริการที่ดีที่สุดให้กับลูกค้าผ่าน 15 รายวิชาที่คัดสรรมาเป็นอย่างดี



หลักสูตรพัฒนาหัวหน้างานระดับสูง Future Leaders for Talent Pool GRI 403

หลักสูตรนี้ออกแบบมาเพื่อพัฒนา บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool) ให้พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำทั้ง RGM และ HODC ในอนาคต ผ่านการเสริมสร้าง ทักษะภาวะผู้นำ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และการตัดสินใจอย่างมีวิสัยทัศน์ ผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ แนวคิดการเป็นผู้นำที่ขับเคลื่อนองค์กร การบริหารทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และการนำพองค์กรให้เติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง พร้อมฝึกฝนผ่านเวิร์กช็อป การแก้ปัญหาจริง และโครงการพัฒนาองค์กรพร้อมระบบ Mentor ที่ได้ผู้บริหารพื้นที่ต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์สูงเป็นพี่เลี้ยงให้



หลักสูตรพัฒนาความเฉียบแหลมทางธุรกิจ – Business Acumen

GRI 403

หลักสูตรนี้มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจภาพรวมของธุรกิจอย่างลึกซึ้ง พัฒนากิจกรรมวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ และเชื่อมโยงการตัดสินใจทางธุรกิจกับผลลัพธ์ขององค์กร ผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ หลักการบริหารธุรกิจ แนวทางการจับคู่คลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน หลักสูตรนี้ถูกออกแบบเพื่อ RGM ผู้ที่ต้องเข้าใจภาพรวมของบริษัททั้งด้านการตลาด การบริหารคนและพื้นที่เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ทางธุรกิจ เพื่อให้สามารถคิดเชิงกลยุทธ์ ตัดสินใจอย่างรอบคอบ และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรได้อย่างแท้จริง

BUSINESS ACUMEN ครั้งที่ 2

ต่อยอดหลักสูตรเพิ่มความเฉียบแหลมทางธุรกิจ

เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2566

คุณจิ วรารุณ นาคประดิษฐ์ DCEO และ Talent Development ภายใต้ H Line ได้จัดอบรมหลักสูตร Business Acumen ครั้งที่ 2 สำหรับผู้บริหาร Regional ประกอบด้วย RGM PM และ APM และตัวแทนพื้นที่จากทั่วประเทศ จำนวน 127 ท่าน

หลักสูตรดังกล่าวได้รับการพัฒนาจากสถาบัน IEA นำโดยผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจ ดร.จตุพร สิงขรธรรม และทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่า 20 ปี ในการพัฒนาผู้นำและเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรชั้นนำทั่วประเทศ ภาพรวมการอบรมเต็มไปด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนต่อยอดธุรกิจ แบ่งปันแนวทางการปฏิบัติงาน ร่วมกันพัฒนาหลักการวิเคราะห์กลยุทธ์การตัดสินใจจากความรู้จากการเรียนรู้ในครั้งแรกมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติเชิงบวก ทักษะการแก้ปัญหา และการจัดการปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการสร้างเครือข่าย และทักษะการตลาด เป็นต้น

ผลลัพธ์ของหลักสูตร Business Acumen ครั้งที่ 2 นี้ถ้าเรารวมความคาดหวังของทีมงาน โดยผู้เรียน รู้สึกได้ว่าตนเองเป็นหัวหน้าเชิงกลยุทธ์มากขึ้น ได้รับการต่อยอดแนวคิดแบบผู้ประกอบการ มีความมั่นใจที่ตนเองสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกับในองค์กรต่อไป...



TALENT DEVELOPMENT BY H-LINE | KERRY EXPRESS



1st Dec. 2023 Kerry Express

สมรรถนะของผู้นำคนที่มีความรับผิดชอบ/เป็นผู้ประกอบการ (Accountable/Entrepreneur Competency)

TALENT Management News

ฝึกฝนความเฉียบแหลมทางธุรกิจให้กับ RGM และ PM ด้วยหลักสูตร BUSINESS ACUMEN ครั้งที่ 1

อบรมออนไลน์ผ่านระบบ Zoom เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2566 เวลา 13.00 น. โดยคุณจิ วรารุณ นาคประดิษฐ์ DCEO และ Talent Development ภายใต้ H Line ได้จัดอบรมหลักสูตร Business Acumen ครั้งที่ 1 สำหรับผู้บริหาร Regional ประกอบด้วย RGM PM และ APM และตัวแทนพื้นที่จากทั่วประเทศ จำนวน 127 ท่าน

หลักสูตรดังกล่าวได้รับการพัฒนาจากสถาบัน IEA นำโดยผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจ ดร.จตุพร สิงขรธรรม และทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่า 20 ปี ในการพัฒนาผู้นำและเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรชั้นนำทั่วประเทศ ภาพรวมการอบรมเต็มไปด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนต่อยอดธุรกิจ แบ่งปันแนวทางการปฏิบัติงาน ร่วมกันพัฒนาหลักการวิเคราะห์กลยุทธ์การตัดสินใจจากความรู้จากการเรียนรู้ในครั้งแรกมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติเชิงบวก ทักษะการแก้ปัญหา และการจัดการปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการสร้างเครือข่าย และทักษะการตลาด เป็นต้น



TALENT DEVELOPMENT BY H-LINE | KERRY EXPRESS

BUSINESS ACUMEN ครั้งที่ 3

สร้างสรรค์กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ

เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2566

คุณจิ วรารุณ นาคประดิษฐ์ DCEO และ Talent Development ภายใต้ H Line ได้จัดอบรมหลักสูตร Business Acumen ครั้งที่ 3 สำหรับผู้บริหาร Regional ประกอบด้วย RGM PM และตัวแทน RD จาก 15 เขตทั่วประเทศ จำนวน 127 ท่าน

ซึ่งได้รับการพัฒนาจากสถาบัน IEA นำโดยผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจ ดร.จตุพร สิงขรธรรม และทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่า 20 ปี ในการพัฒนาผู้นำและเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรชั้นนำทั่วประเทศ ภาพรวมการอบรมเต็มไปด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนต่อยอดธุรกิจ แบ่งปันแนวทางการปฏิบัติงาน ร่วมกันพัฒนาหลักการวิเคราะห์กลยุทธ์การตัดสินใจจากความรู้จากการเรียนรู้ในครั้งแรกมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติเชิงบวก ทักษะการแก้ปัญหา และการจัดการปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการสร้างเครือข่าย และทักษะการตลาด เป็นต้น

ผลลัพธ์ของหลักสูตร Business Acumen ครั้งที่ 3 และอีก 2 ครั้งที่ผ่านมาได้สร้างความคาดหวังของทีมงาน โดยผู้เรียนมีความเข้าใจและมั่นใจว่าสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง วิทยากรได้กระตุ้นการเรียนรู้ให้มีความตื่นตัว ความอยากรู้อยากเห็นต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้เกิดความไม่ประมาทในการทำงานต่อไป...



TALENT DEVELOPMENT BY H-LINE | KERRY EXPRESS

ผลการดำเนินงาน GRI 404

	หน่วย	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงการอบรมพนักงานใหม่	ชั่วโมง / จำนวนพนักงาน / ปี	4	3	4
จำนวนชั่วโมงการอบรมโดยเฉลี่ยของพนักงานใหม่ (ชาย)	ชั่วโมง / จำนวนพนักงาน / ปี	4	4	10
จำนวนชั่วโมงการอบรมโดยเฉลี่ยของพนักงานใหม่ (หญิง)	ชั่วโมง / จำนวนพนักงาน / ปี	3	3	10
จำนวนชั่วโมงการอบรมฝ่ายบริหาร	ชั่วโมง / จำนวนพนักงาน / ปี	0.64	8.34	2.5
จำนวนชั่วโมงการอบรมฝ่ายบริหาร (ชาย)	ชั่วโมง / จำนวนพนักงาน / ปี	0.68	8.35	1.5
จำนวนชั่วโมงการอบรมฝ่ายบริหาร (หญิง)	ชั่วโมง / จำนวนพนักงาน / ปี	0.58	8.34	1.5
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคคลกร	บาท	N.A	1,997,610	286,672.13
จำนวนของพนักงานทั้งหมดที่ได้รับการประเมินประสิทธิภาพ/รีวิวเป็นประจำ	%	91	N.A	100*
จำนวนของพนักงานชายทั้งหมดที่ได้รับการประเมินประสิทธิภาพ/รีวิวเป็นประจำ	%	90	N.A	100*
จำนวนของพนักงานหญิงทั้งหมดที่ได้รับการประเมินประสิทธิภาพ/รีวิวเป็นประจำ	%	93	N.A	100*

หมายเหตุ: *จำนวนพนักงานที่ได้รับการประเมินประสิทธิภาพ/รีวิว คิดเฉพาะพนักงานกลุ่ม Tier 3 (พนักงานกลุ่ม Tier 3 คือพนักงานประจำสำนักงานใหญ่)

การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ



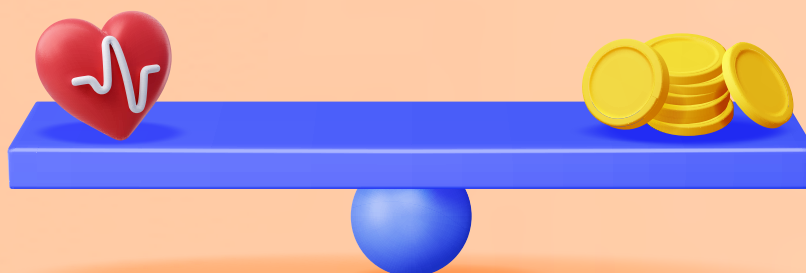
คำมั่นสัญญาและเป้าหมาย

สร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร talent mobility ในบริษัท และเพิ่มคุณภาพชีวิตและสมดุลในการทำงานผ่านโครงการยกระดับคุณภาพชีวิต

นโยบาย GRI402

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดึงดูดและรักษาบุคลากรในบริษัท แทนการจ้างพนักงานใหม่ ๆ เรื่อยไป โดยการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมทั้งสำหรับพนักงานประจำและพนักงานรายวัน และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเชื่อมั่นสำหรับพนักงาน

การตอบสนองต่อ การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ



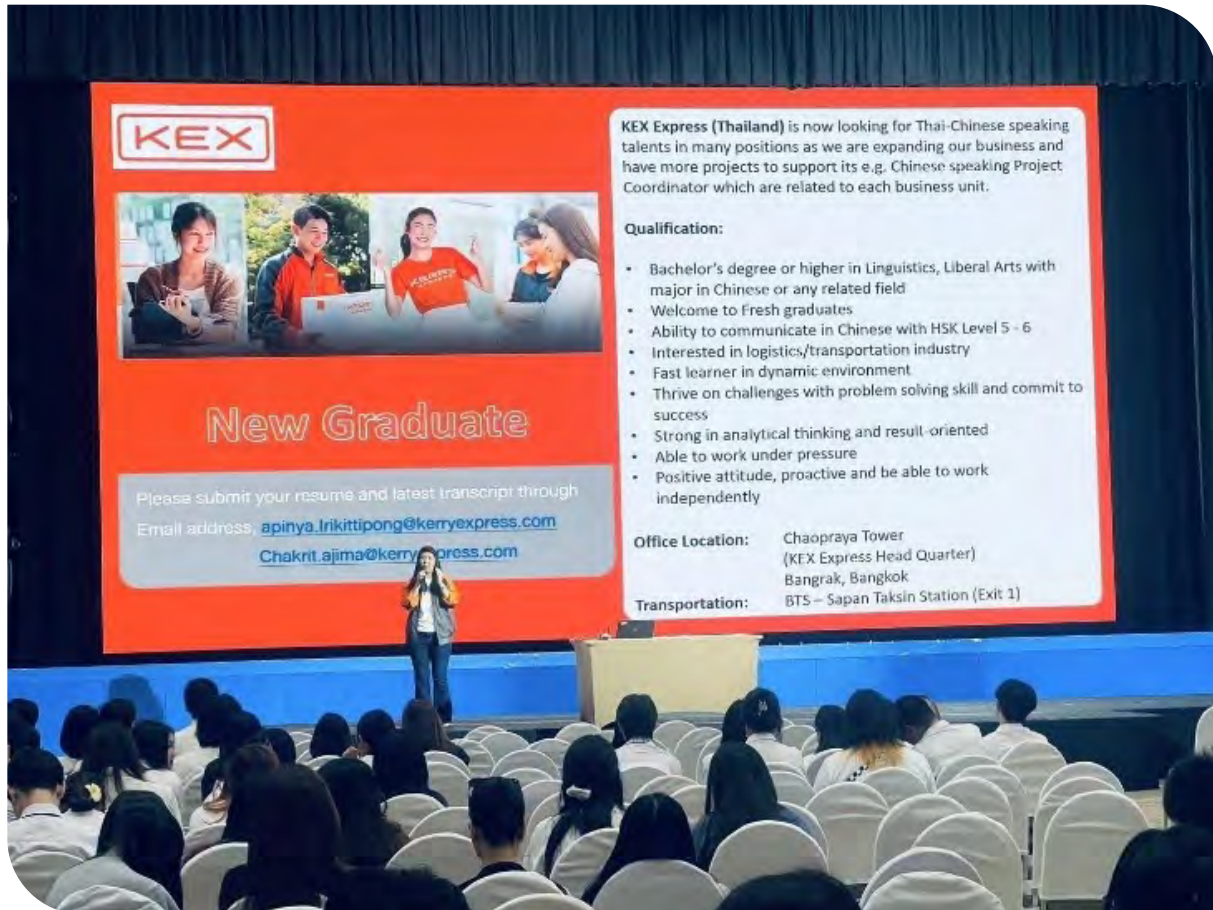
KEX University Campus Roadshow GRI402

KEX ได้ไปยังมหาวิทยาลัยหลายแห่งในประเทศไทย อาทิเช่น มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพฯ และอื่น ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้โอกาสแก่นักศึกษาที่มีความสามารถ และสนใจที่จะร่วมงานในตำแหน่งงานต่างๆ เพื่อเป็นกำลังสำคัญของบริษัทในอนาคต



KEX New Graduate (Chinese Language) GRI402

KEX ได้จัดโครงการ KEX New Graduate เพื่อเปิดรับนิสิต และนักศึกษาจบใหม่ ที่มีความสามารถด้านภาษาจีน และมีความสนใจร่วมงานกับบริษัท หลังจากผ่านการคัดเลือกที่เข้มข้น ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะได้เรียนรู้การทำงานในแต่ละหน่วยงานของบริษัทอย่างใกล้ชิด ยิ่งไปกว่านั้น ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกยังมีโอกาสได้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ศึกษาดูงานที่ บริษัท SF Express บริษัทจัดส่งในประเทศอันดับหนึ่งของประเทศจีน ที่สำนักงานใหญ่ในประเทศจีน อีกด้วย



KEX Future Leader (Chinese Language) GRI402

KEX ได้จัดโครงการ KEX Future Leader เพื่อเปิดรับผู้ที่มีความสามารถ และสนใจที่จะเข้าร่วมงานกับบริษัท ในตำแหน่งงาน Operations Leader และ Regional Manager เพื่อเสริมความสามารถด้านการปฏิบัติการของบริษัท เพื่อรองรับการเติบโต ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะได้รับโอกาสเรียนรู้งานในหน่วยงานส่วนปฏิบัติการของบริษัท

ผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งงาน Operation Leader จะได้เรียนรู้ปฏิบัติงานหน้าศูนย์กระจายพัสดุในหลาย ๆ ศูนย์กระจาย ศูนย์คัดแยกพัสดุ รวมถึงฝ่ายดูแลลูกค้าและวางแผนงานของฝ่ายปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำสิ่งที่เรียนรู้ในที่ต่าง ๆ มาหาแนวทางพัฒนา และเพิ่มโอกาสให้กับบริษัท

ในส่วนของผู้ที่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งงาน Future RGM จะได้เรียนรู้การดูแลศูนย์กระจายหลาย ๆ ศูนย์กระจาย ทั้งในพื้นที่ โซนสีเขียว และพื้นที่โซนสีแดง เพื่อมองหาจุดพัฒนาและยกระดับการบริการ



KEX H Line and M Line Award GRI 402

KEX จัดสรรนโยบายเรื่องชื่นชมและให้รางวัลแก่พนักงาน (Rewards and Recognition) สำหรับพนักงานที่มีศักยภาพโดดเด่น และสามารถทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพ บริษัทมีจุดประสงค์ให้นโยบายนี้เป็นแรงผลักดัน และ เสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจ และ มีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้น เมื่อพนักงานทำงานด้วยใจ และ มีความคิดเชิงบวก พนักงานจึงจะสามารถพัฒนา และ ดึงศักยภาพที่ดีที่สุดของตัวเองออกมาได้ดี การจัดสรรนโยบายเช่นนี้ ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร แต่ยังสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยากมาร่วมงานกับ KEX ได้อีกด้วย



คุณภาพการให้บริการและการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า



คำมั่นสัญญา

KEX มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการให้บริการและการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าโดยกำหนดทิศทางบริการของเรา โดยยึดหลักลูกค้าเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มคุณภาพการบริการและการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าโดยยึดหลักความต้องการของลูกค้าเป็นหัวใจหลักในการปรับเปลี่ยนงานบริการ

สิ่งที่เราตอบสนองต่อคุณภาพการให้บริการ และการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า



KEX ยกระดับการจัดส่งสินค้าเกษตร รวดเร็ว คุณภาพเยี่ยม ปลอดภัย ส่งตรงถึงมือผู้บริโภคทั่วไทย

KEX ตอกย้ำความเป็นผู้นำด้านโลจิสติกส์สินค้าเกษตรในปี 2567 ยกระดับมาตรฐานการจัดส่งผลไม้และผลผลิตทางการเกษตรทั่วประเทศ ผนึกกำลังกับ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือพัฒนาและส่งเสริมระบบโลจิสติกส์ภาคการเกษตร เพื่อสร้างโซลูชันการจัดส่งที่ครอบคลุม ตั้งแต่ต้นทางจากเกษตรกรจนถึงปลายทางสู่ผู้บริโภค ด้วยความรวดเร็ว คงคุณภาพ การันตีสินค้าปลอดภัย พร้อมมอบสิทธิพิเศษค่าจัดส่ง เพื่อสนับสนุนเกษตรกรไทยให้เข้าถึงบริการโลจิสติกส์ได้สะดวก และคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ KEX ขยายขอบเขตบริการสู่ระดับสากล พัฒนาโซลูชันการจัดส่งสินค้าเกษตรไทยไปยังต่างประเทศ โดยเฉพาะตลาดจีน ด้วยระบบการจัดส่ง การนำเข้า-ส่งออกที่ได้มาตรฐาน สะดวกและมีประสิทธิภาพ รองรับทุกกลุ่มธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ธุรกิจอีคอมเมิร์ซ หรือธุรกิจไฮซีลคอมเมิร์ซ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสินค้าเกษตรไทยจะถูกส่งตรงถึงมือผู้บริโภคปลายทางอย่างสดใหม่ และ KEX พร้อมเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของสินค้าเกษตรไทย เสริมศักยภาพด้านการขนส่ง และสร้างโอกาสทางธุรกิจสินค้าเกษตรไทยให้เติบโตอย่างไร้ขีดจำกัด



การขยายช่องทางรับพัสดุ

KEX สร้างเครือข่าย ลูกตลาดใหม่ เสริมสร้างความแข็งแกร่งพร้อมขยายช่องทางการรับพัสดุ

ในปี 2024 ช่องทางแฟรนไชส์กำลังขยายจุดเชื่อมต่อของต้นอย่างต่อเนื่อง โดยมี KEX Buddy (KBD) เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การขยายตัว ซึ่งรวมถึงการนำเสนอแพ็คเกจราคาที่หลากหลายเพื่อดึงดูดผู้ประกอบการแฟรนไชส์ โดย KBD ได้เปิดตัวตัวเลือกแพ็คเกจราคาที่น่าสนใจ เช่น 999 และ 1,999 เพื่อเร่งการเติบโตของเครือข่ายแฟรนไชส์

นอกจากนี้ ช่องทางแฟรนไชส์ยังมีการเข้าร่วมงาน SME อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการรับรู้แบรนด์และสร้างโอกาสทางธุรกิจ ทำให้ KBD เป็นทางเลือกที่น่าสนใจสำหรับผู้ประกอบการที่ต้องการลงทุน

ในส่วนของ KEX บริษัทได้เสริมสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร 4PL ผ่านแนวทางที่เป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อขยายตลาดและรักษาการเติบโตของปริมาณการจัดส่ง พันธมิตร 4PL ยังมีบทบาทสำคัญในการจัดตั้งจุดรับพัสดุ (Drop Points) มากกว่า 2,300 แห่งทั่วประเทศไทย อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ส่งพัสดุในการฝากส่งพัสดุจากสถานที่ต่างๆ ได้อย่างสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น



การจัดการนวัตกรรม



คำมั่นสัญญา

ขับเคลื่อนนวัตกรรมผ่านการลงทุน การวิจัยและพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับประสบการณ์ที่ดี เข้าถึงความสะดวกสบาย และตอบโจทยคนทุกกลุ่มในสังคม

สิ่งที่เราตอบสนองต่อการจัดการนวัตกรรม



โครงการติดตั้งเครื่องคัดแยกอัตโนมัติ

ในปี 2567 บริษัทได้ขยายการลงทุนเพิ่มเติมในเทคโนโลยีการคัดแยกพัสดุอัตโนมัติขั้นสูงไปยังศูนย์คัดแยกพัสดุในหลายภูมิภาค ได้แก่ ศูนย์คัดแยกภาคเหนือ - นครสวรรค์ ภาคตะวันออก - ชลบุรี และภาคกลาง - สมุทรปราการ (บางนา)

การลงทุนครั้งนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดแยก ลดความซับซ้อนของกระบวนการด้วยระบบอัตโนมัติที่ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาปรับใช้ในการคัดแยกพัสดุ รวมถึงการทำงานร่วมกับ ระบบ AOI (Area of Interest) ซึ่งช่วยให้การคัดแยกมีความแม่นยำ รวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้กระบวนการต่อไปที่ศูนย์กระจายพัสดุทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล



คำมั่นสัญญา

กำกับดูแลให้ระบบเก็บข้อมูลมีความปลอดภัยพร้อมยกระดับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและระบบการทำงานภายในให้มีความปลอดภัยสูงสุดเพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล

การตอบสนองต่อความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

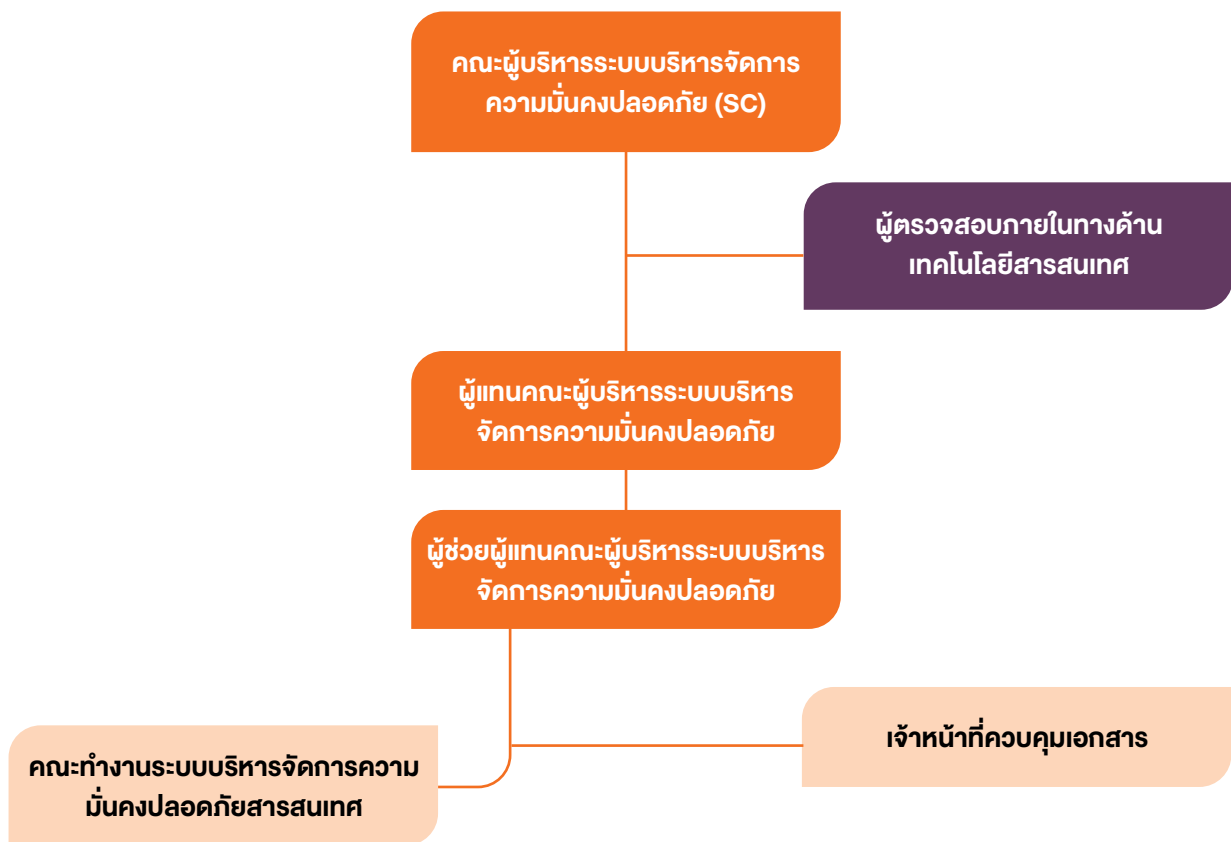


จัดตั้ง คณะทำงานระดับผู้บริหาร (Steering Committee)

จัดให้มีคณะทำงานระดับผู้บริหารเฉพาะกิจด้านการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงานและมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายทางด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและแนวทางที่ให้กับฝ่ายกิจการ พร้อมทั้งร่วมประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนในการรองรับการโจมตีและการหยุดชะงักทางธุรกิจในทุกรูปแบบโดยภายใต้คณะทำงานชุดนี้ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานย่อยที่สำคัญทางด้านบริหารจัดการความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศและหน่วยธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลเอกสารและและการป้องกันภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศนอกจากนี้ยังมีหน่วยงานตรวจสอบภายในทางด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งทำหน้าที่อย่างเป็นอิสระในการตรวจสอบระบบการควบคุมควบคุมภายในประจำปีไตรมาสละหนึ่งครั้ง

สำหรับคณะทำงานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล (The Personal Data Protection Steering Committee) มีประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการลงทุนเป็นประธานและมีหัวหน้าสายงานบริหารความเสี่ยงกำกับดูแลกิจการเป็นเลขานุการ คณะทำงานประกอบด้วยผู้บริหารจากสายงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลของลูกค้าพนักงานผู้มีส่วนได้เสีย โดยคณะทำงานชุดนี้ขึ้นตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารและมีการประชุมอย่างเป็นประจำเพื่อประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นรับทราบและติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนงานการพิจารณาของโครงการหรือแผนงานที่จะต้องดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อปิดความเสี่ยง

แผนผังการตอบสนองเชิงกลยุทธ์



สร้างสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

นอกเหนือจากการกำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูลส่วนบุคคลและการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการป้องกันแล้วคณะกรรมการบริษัทยังได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ Information Technology Security Policy, ซึ่งครอบคลุมเรื่อง data classification, acceptable use, cryptographic control, และนโยบาย Customer Data Privacy Protection Policy. จากการให้ความสำคัญในเรื่องของการป้องกันมากกว่าการแก้ไขบริษัทได้นำกรอบดำเนินการด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของ National Institute of Standards and Technology (NIST) ประเทศสหรัฐอเมริกา มาใช้เป็นแนวทางในการประเมินความเสี่ยงและการจัดหามาตรการบริหารความเสี่ยงในเรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์เชิงรุก โดยจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงไตรมาสละหนึ่งครั้ง ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ของ ISO 27001 พบว่าความเสี่ยงสามลำดับแรกคือ

1. การโจมตีทางไซเบอร์ต่อแอปพลิเคชัน

การป้องกันความเสี่ยง

- จัดทำเอกสารขั้นตอนดำเนินการพัฒนาแอปพลิเคชันต่างๆที่สอดคล้องกับมาตรฐาน OWASP 10 เพื่อประกอบการพิจารณาว่าเวลาเราจะพัฒนาแอปพลิเคชันตัวหนึ่งขึ้นมาเราควรจะคำนึงถึงเรื่องอะไรบ้างเราควรมีการประเมินช่องโหว่บนระบบหรืออาจจะถูกโจมตีได้จากช่องทางใด เพื่อให้เราสามารถป้องกันได้ก่อนที่จะเกิด
- ร่วมมือกับผู้ให้บริการระบบเครือข่ายอันดับหนึ่งของโลก Cloudflare เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วบนทุกแอปพลิเคชันของบริษัทและเพิ่มฟีเจอร์การใช้งานที่สามารถป้องกันการโจมตีอาชญากรทางไซเบอร์ได้
- Penetration testing จัดจ้าง White Hat Hacker หรือจากภายนอกเพื่อทดสอบและทดลองแฮ็กแอปพลิเคชันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สามารถรู้ช่องโหว่และปิดได้ทันเวลา
- ตรวจสอบ Source code ตั้งแต่ในขั้นแรกของการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบงานใหม่ใหม่บนแอปพลิเคชันเพื่อสร้างความมั่นใจว่า Source code ที่เขียนมาไม่เปิดช่องโหว่ให้เกิดการโจมตีทางไซเบอร์

2. การโจมตีโดย Malware ต่อระบบงานของบริษัท

การป้องกันความเสี่ยง

- สร้างสถานการณ์สมมุติการโจมตีในรูปแบบต่างๆ (Ransomware Playbook) เพื่อทดสอบมาตรการการป้องกันและการตอบสนองต่อสถานการณ์ รวมถึงการแบ่งบทบาทหน้าที่โดยจะมีการทดสอบสถานการณ์สมมุติที่สร้างขึ้นมาน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- ติดตั้งระบบ Security Operation Centre เพื่อเฝ้าระวังเหตุการณ์ตลอด 24 ชั่วโมงและระดับความรุนแรงที่อาจจะส่งผลกระทบต่อระบบของบริษัทโดยประสานงานร่วมกับทีมงานความปลอดภัยทางไซเบอร์ของบริษัทเพื่อให้การแก้ไขได้ทันนอกจากนี้ยังมีการบันทึกและรวบรวมเหตุการณ์และ Malware ที่เข้ามาโจมตีที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งเพื่อนำมาทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมในการจัดหามาตรการเฝ้าระวังในจุดที่อาจจะเกิดความเสียหายหรือผลกระทบในระดับที่สร้างความเสียหายร้ายแรง

3. การขโมยข้อมูลส่วนบุคคล

การป้องกันความเสี่ยง: นำ Multi-Factor Authentication (MFA) มาใช้ยืนยันตัวตน

- การจัดลำดับชั้นของข้อมูลและกำหนดผู้มีอำนาจเข้าถึงในแต่ละลำดับชั้นรวมถึงผู้ที่มีอำนาจอนุมัติในการกำหนดจิตของคนที่จะเข้าถึงข้อมูลได้ (Access Matrix) โดยจะมีการตรวจสอบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- การสร้างวัฒนธรรมเรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์และการให้ความสำคัญต่อการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับ
 - จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์และการเก็บรักษาความลับของลูกค้าโดยจำแนกเป็นหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับพนักงานในสายงาน IT เช่นการอบรมเรื่อง ISO 27001 และพนักงานทั่วไปเช่นการส่งอีเมลและการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ตระหนักถึงภัยของ Malware การบรรจุเรื่องความสำคัญและข้อควรตระหนักเกี่ยวกับการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ. 2562 ไว้เป็นหลักสูตรภาคบังคับในวันปฐมนิเทศพนักงาน
 - ร่วมกับบริษัทผู้ถือหุ้นใหญ่จัดให้มีหลักสูตรทบทวนความรู้เรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์และการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับของพนักงานทั้งหมดของบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทในเครือ เป็นประจำทุกปีและกำหนดให้มีรอบการทดสอบประจำปีทุกเดือนธันวาคมซึ่งพนักงานทุกรายจะต้องเข้าร่วมซึ่งผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า พนักงานครบทั้งร้อยละ 100 ได้เข้าไปทบทวนบทเรียนและทำการทดสอบ
 - บรรจุเรื่องความสำเร็จในการป้องกันการโจมตีจากอาชญากรทางไซเบอร์และ Malware และการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะทำงานด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและทีมงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท
- การทำ Vulnerability assessment โดยใช้เครื่องมือของ Nessus ในการสแกน เซิร์ฟเวอร์ ทั้งหมดที่บริษัทมีและนำไปเปรียบเทียบกับคลังข้อมูลที่เป็นมาตรฐานการควบคุมความเสี่ยงระดับโลกเพื่อดูว่าระบบมีช่องโหว่อะไรบ้างเพื่อจะได้หามาตรการป้องกันได้ทัน
- การกำหนดนโยบายจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องดำเนินการกับผู้ให้บริการบริการที่ได้รับ ISO 27001 หรือมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลเท่านั้นรวมถึงกำหนดให้ผู้บริการจะต้องจัดทำประกันภัยความเสี่ยงทางไซเบอร์ที่ครอบคลุมเรื่องความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เกิดขึ้นกับบริษัทด้วย
- Business Continuity Plan โดยจัดทำแผนงานและคู่มือซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน ISO 27001 ที่ครอบคลุมถึงการกำหนดเหตุการณ์เหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นมาตรการป้องกันและกู้คืนข้อมูลมาตรการสำรองบทบาทหน้าที่และการตอบสนองต่อเหตุการณ์โดยจะมีการทดสอบแผนปีละครั้ง

การยกระดับ Firewall System

ในปี พ.ศ. 2567 บริษัทได้ดำเนินการยกระดับความมั่นคงปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์โดยการใช้ระบบเพื่อป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์, การรั่วไหลข้อมูล, และ disruption ในทุกๆ ระบบ

งบประมาณเพื่อป้องกันการภัยคุกคามทางไซเบอร์ การรั่วไหลข้อมูล และ disruption ในระบบและสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้กับระบบคอมพิวเตอร์

	2565	2566	2567
หน่วย: ล้านบาท	28.5	32.2	9.0

ผลการดำเนินงาน

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยทางเบอร์และความปลอดภัยของฐานข้อมูลที่เกิดขึ้นทั้งหมด	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์ที่เป็นการการละเมิดข้อมูล (data breaches)	0	0	0
จำนวนลูกค้าและพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดข้อมูล	0	0	0
ค่าปรับที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความปลอดภัยของข้อมูลทั้งหมด	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าซึ่งได้รับแจ้งผ่านช่องทางของบริษัท หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยงานภาครัฐ	0	0	0

สถิติผลการดำเนินงานที่ยั่งยืน

ด้านเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี			
		2564	2565	2566 ปรับปรุงใหม่	2567
สินทรัพย์รวม	พันบาท	17,045,554	12,093,235	9,009,123	7,476,239
หนี้สินรวม	พันบาท	7,728,662	5,595,548	6,412,806	5,128,026
ส่วนของผู้ถือหุ้น	พันบาท	9,316,892	6,497,687	2,642,899	2,348,213
รายได้จากการขายและบริการ	พันบาท	18,817,770	17,003,046	11,470,337	9,448,922
ค่าใช้จ่ายในการขายและบริการ	พันบาท	17,478,514	18,685,139	14,337,817	12,606,124
กำไร (ขาดทุน) สุทธิ	พันบาท	44,937	(2,849,985)	(3,918,282)	(5,948,084)
การจ่ายเงินปันผล	ล้านบาท	1,292.80	-	-	-
(ค่าใช้จ่าย) รายได้ภาษีเงินได้	พันบาท	27,823	759,758	667,514	920,524
ค่าตอบแทนพนักงาน	ล้านบาท	6,733.09	7,693.31	5,241.13	3,892.82
เงินลงทุนเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน	บาท	100,000	177,860	100,000	692,997

การต่อต้านการคอร์รัปชันและการติดสินบน

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี			
		2564	2565	2566	2567
ร้อยละของกรรมการที่ได้รับการสื่อสารเรื่องนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันและการให้สินบน	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและการสื่อสารถึงนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันและการให้สินบน					
• ผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละ	100	100	100	100
• ผู้บริหารระดับกลาง	ร้อยละ	100	100	100	100
• พนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป	ร้อยละ	100	100	100	100
• พนักงานทั่วไป	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของกรรมการที่สอบผ่านการประเมินความเข้าใจจริยธรรมขององค์กรประจำปี	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของพนักงานที่สอบผ่านการประเมินความเข้าใจจริยธรรมขององค์กรประจำปี	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของพันธมิตรทางธุรกิจ ผู้รับขนส่งช่วง และคู่ค้า ที่ได้รับการฝึกอบรมและการสื่อสารถึงนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันและการให้สินบน	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของพันธมิตรทางธุรกิจ ผู้รับขนส่งช่วง และคู่ค้า ที่ได้รับการฝึกอบรมและการสื่อสารถึงนโยบายการงดรับของขวัญและนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท	ร้อยละ	100	100	100	100
จำนวนสัญญาของพันธมิตรทางธุรกิจที่ถูกยกเลิก หรือไม่ต่อสัญญา เนื่องมาจากการละเมิดนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันและการให้สินบนของบริษัท	กรณี	0	0	0	0
จำนวนข้อพิพาทหรือคดีฟ้องร้องบริษัท หรือพนักงาน อันเนื่องมาจากการคอร์รัปชัน ในระหว่างปีที่รายงาน และการเปิดเผยผลการพิจารณา	กรณี	0	0	0	0
ร้อยละของคู่ค้ารายหลัก* ที่ถูกประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของบริษัท (suppliers' due diligence)	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของการดำเนินงานที่ถูกประเมินความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน	ร้อยละ	100	100	100	100

หมายเหตุ: * คู่ค้ารายหลัก หมายถึง คู่ค้าซึ่งมีสินค้าหรือบริการที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน และหรือ การทำธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัท กล่าวคือ คู่ค้าที่มีพนักงานปฏิบัติงานให้กับบริษัทคู่ค้าที่ผลิตหรือจำหน่ายอุปกรณ์หรือเครื่องจักรสำหรับการดำเนินงาน ในจำนวนหรือปริมาณที่มีนัยสำคัญ และคู่ค้าที่มีสินค้าหรือบริการที่สามารถทดแทนได้ หรือเป็นรายเดียวที่ผลิตหรือสามารถให้บริการได้ รวมถึงคู่ค้าที่มีปริมาณการสั่งซื้อกับบริษัทสูงสุด 20 อันดับแรก

การต่อต้านการผูกขาดทางการค้า

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี			
		2564	2565	2566	2567
ข้อพิพาทที่อยู่ระหว่างการดำเนินการหรือสิ้นสุดแล้วในระหว่างปีที่รายงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการผูกขาดทางการค้า หรือการละเมิดกฎหมายต่อต้านการผูกขาดทางการค้า ซึ่งบริษัทถูกฟ้องร้องหรือเป็นผู้ต้องสงสัย	กรณี	0	0	0	0

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี			
		2564	2565	2566	2567
จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า					
ข้อร้องเรียนที่ได้รับจากบุคคลภายนอก และได้รับการยืนยันจากบริษัทว่าเป็นจริงจากบริษัท	จำนวน	0	0	0	0
ข้อร้องเรียนที่ได้รับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวน	0	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนด้านการรั่วไหลของข้อมูลลูกค้า การที่ข้อมูลถูกขโมย หรือสูญหาย ซึ่งได้รับการยืนยันว่าเป็นจริง	จำนวน	0	0	0	0
งบลงทุนทางด้านการป้องกันความปลอดภัยทางไซเบอร์	ล้านบาท	11.5	28.5	32.2	9.0

ด้านสิ่งแวดล้อม

เศรษฐกิจสีเขียว

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี			
		2564	2565	2566	2567
พลังงาน					
การบริโภคพลังงานสิ้นเปลือง	จิกะจูล	9,015,204.60	9,551,800.40	6,857,770.49	1,224,710.44
จำแนกตามประเภทพลังงาน					
• การบริโภคพลังงานดีเซล	จิกะจูล	8,978,594.39	9,546,959.83	6,856,497.61	1,222,265.71
• การบริโภคพลังงานแก๊สโซลีน	จิกะจูล	36,610.21	4,840.57	1,272.88	2,444.73
การใช้ไฟฟ้า	จิกะจูล	138,637.79	130,787.61	100,397.39	94,662.94
น้ำ					
การใช้น้ำ	ล้าน ลูกบาศก์ เมตร	0.28	0.39	0.34	0.24
การใช้น้ำ	ลูกบาศก์ เมตร	284,230.00	396,359	347,171	242,802.41
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก					
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (scope 1)	จิกะจูล	678,280.14	394,049.52	238,544.57	N.A
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (scope 2)	จิกะจูล	19,251.40	18,161.31	13,941.29	N.A
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ (scope 3) - ผู้รับขนส่งช่วง	จิกะจูล	N.A	324,707.24	259,133.64	N.A
ของเสีย					
ของเสียไม่อันตราย	ตัน	N.A	142	N.A	N.A
ของเสียอันตราย	ตัน	N.A	42	N.A	N.A
วัสดุ					
พลาสติกหุ้มห่อบรรจุภัณฑ์	ตัน	260	489	353	118
การปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของบริษัท					
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่อง การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของคู่ค้ารายหลักที่ได้รับการฝึกอบรม เรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม และ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของคู่ค้ารายหลักที่ถูกประเมินการปฏิบัติ ตามกฎหมายและนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัท	ร้อยละ	100	100	100	100

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี			
		2564	2565	2566	2567
ทรัพยากรบุคคล					
จำนวนพนักงาน	ราย	21,906	23,578	21,465	8,685
จำแนกตามประเภทของสัญญา					
พนักงานประจำเต็มเวลา	ราย	21,906	19,114	12,840	7,243
จำแนกตามเพศ					
ชาย	ราย	14,665	12,598	8,515	4,968
หญิง	ราย	7,241	6,516	4,325	2,275
จำแนกตามภาค					
กรุงเทพมหานคร	ราย	9,016	8,957	6,074	3,551
ภาคกลาง	ราย	1,820	1,331	874	582
ภาคตะวันออก	ราย	1,656	1,173	680	318
ภาคเหนือ	ราย	3,047	2,518	1,677	893
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ราย	3,210	2,614	1,781	938
ภาคใต้	ราย	3,157	2,521	1,754	961
จำแนกตามอายุ					
50 ปีขึ้นไป	ราย	76	100	191	121
30 - 50 ปี	ราย	10,147	9,933	8,031	5,146
ต่ำกว่า 30 ปี	ราย	11,683	9,081	4,925	1,976
จำแนกตามเชื้อชาติ					
ไทย	ราย	21,894	19,103	12,732	7,090
ต่างประเทศ	ราย	12	11	108	153
จำนวนพนักงานผู้พิการ	ราย	225	134	124	76
จำนวนพนักงานเข้าใหม่ (พนักงานประจำเต็มเวลาเท่านั้น)	ราย	6,704	7,273	3,523	1,557
ร้อยละของพนักงานเข้าใหม่ต่อพนักงานทั้งหมด (พนักงานประจำเต็มเวลาเท่านั้น)	ร้อยละ	31	38	22.05	21.50
จำนวนพนักงานที่ลาออก (พนักงานประจำเต็มเวลาเท่านั้น)	ราย	4,930	12,491	11,371	7,017

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี			
		2564	2565	2566	2567
ร้อยละของพนักงานที่ลาออกต่อพนักงานทั้งหมด (พนักงานประจำเต็มเวลาเท่านั้น)	ร้อยละ	23	48	71	69.88
เป้าหมายพนักงานที่ลาออก	น้อยกว่าร้อยละ	20	20	20	20
ข้อพิพาทด้านแรงงานที่มีนัยสำคัญต่อธุรกิจ	มี/ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
ระยะเวลาขั้นตอนในการแจ้งพนักงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีเรื่องที่สำคัญซึ่งจะกระทบต่อพนักงาน	เดือน	1	1	1	1
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงาน	ราย	0	0	0	0
จำนวนการบาดเจ็บที่ต้องหยุดงาน	ราย	32	65	38	21
อัตราการบาดเจ็บที่ต้องหยุดงาน (LTIFR)	กรณี / 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0.090	0.268	0.249	1.46
จำนวนความรุนแรงของการบาดเจ็บจากการทำงาน					
พนักงานประจำเต็มเวลา	ราย	20	41	26	21
พนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว	ราย	12	24	12	0
การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน					
ค่าตอบแทนของพนักงาน	ล้านบาท	4,905	5,835	4,182	3,892
ค่าตอบแทนรวมของพนักงานชายทั้งหมด	ล้านบาท		3,757	2,638	2,489
ร้อยละค่าตอบแทนรวมของพนักงานชาย	ร้อยละ		64	63	64
ค่าตอบแทนรวมของพนักงานหญิง	ล้านบาท		2,078	1,544	1,402
ร้อยละของค่าตอบแทนรวมของพนักงานหญิง	ร้อยละ		36	37	36
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานทั้งหมด	บาท/คน/ปี		232,676	159,403	218,891
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย	บาท/คน/ปี		228,133	159,643	229,638
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง	บาท/คน/ปี		241,301	158,996	202,099
พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
จำนวนพนักงานทั้งหมดที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ราย	4,396	3,671	3,750	994
ร้อยละของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อ พนักงานทั้งหมด	ร้อยละ	20	19	14%	17%

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี			
		2564	2565	2566	2567
สิทธิมนุษยชน					
จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน	กรณี	4	0	N.A	N.A
จำแนกตามประเภทของการละเมิด					
การเลือกปฏิบัติ	กรณี	-	-	-	-
การล่วงละเมิดทางเพศ	กรณี	3	-	-	-
การใช้แรงงานเด็ก	กรณี	-	-	-	-
การใช้แรงงานบังคับ	กรณี	-	-	-	-
การปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยหัวหน้างาน	กรณี	1	-	-	-
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ถูกยืนยันว่าเป็นจริงเมื่อเทียบกับจำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด	ร้อยละ	50	0	0	0
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ถูกแก้ไขและได้รับการชดเชยเมื่อเทียบกับจำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด	ร้อยละ	100	0	0	0
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายและมาตรการเคารพสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของคู่ค้ารายหลักที่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายและมาตรการด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมถึงสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของคู่ค้ารายหลักที่ได้รับการอบรมถึงสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของคู่ค้ารายหลักที่ได้รับการประเมินการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100	100
ร้อยละของสัญญาที่บรรจุเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในเงื่อนไขของการร่วมธุรกิจกับคู่ค้าให้คู่ค้าต้องลงนามรับทราบ	ร้อยละ	100	100	100	100

การมีส่วนร่วมของชุมชน

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี			
		2564	2565	2566	2567
การบริจาคที่เป็นตัวเงิน	บาท	100,000	250,000	100,000	500,000
โครงการอาสาสมัครของพนักงานที่จัดขึ้น ในเวลาดำเนินงาน	บาท	-	-	-	-
การบริจาคสิ่งของ	บาท	100,000	177,860	N.A	192,997
การสนับสนุน	บาท	-	30,000,000	-	-





บริษัท เคอีเอกซ์ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ที่อยู่ เลขที่ 89 อาคารเจ้าพระยาทาวเวอร์ ชั้น 9 ห้อง 906 ซอยวัดสวนพลู
ถนนเจริญกรุง แขวงบางรัก เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500

สำนักงานใหญ่
+662 238 5558

th.kex-express.com
ลูกค้าสัมพันธ์ 1217